

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 21-01-2016 r.

Sąd Rejonowy w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Ewa Morawska

Ławnicy:Arleta Domagalska, Barbara Jamróska

Protokolant:sekretarz sądowy Emilia Dzwoniarska

po rozpoznaniu w dniu 21-01-2016 r. w Koninie

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w K.**

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

1. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki M. P. kwotę 7.500 zł (siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę wraz ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
2. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. Nakazuje ściągnąć od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 375 zł (trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem nieuwiszczzonego wpisu;
4. Wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł (trzy tysiące pięćset złotych).

Arleta Domagalska SSR Ewa Morawka Barbara Jamróska

UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła pozew przeciwko (...) sp. zoo w K. o zapłatę 7500,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego przez pracodawcę w dniu 06.11.2015r . Powódka uważa, że decyzja pracodawcy jest niezasadna, ponieważ odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji, jej zdaniem, nie mogła spowodować utraty zaufania do pracownika. Powódka odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, gdyż umowa ta ograniczała jej prawa obywatelskie i uniemożliwiała jej każdy rodzaj działalności, nawet nie związany z działalnością pracodawcy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie pozwu. W uzasadnieniu pozwana podała, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy w okresie zatrudnienia. Ta okoliczność spowodowała, że pracodawca zobowiązał powódkę do podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Kiedy powódka odmówiła podpisania umowy, pozwany uznał jej zachowanie za niełojalne, utracił do niej zaufanie i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 06.11.2015 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 02.11.1995 r. na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca ocenił powódkę jako dobrego i rzetelnego pracownika. Współpraca między stronami układała się bez zarzuty do końca października 2015r. Wówczas bezpośredni przełożony powódki J. S. znalazła na drukarce należącej do pozwanego deklarację z podatku VAT. Dokument ten dotyczył A. S., osoby, która nie była klientem pozwanego. Deklarację tę wypełniła w godzinach pracy powódka. Czynność ta nie należała do zakresu jej obowiązków. W tym okresie pozwany obchodził jubileusz i zależało mu na dobrej atmosferze w pracy. Dlatego też incydent dotyczący znalezionej deklaracji Vat był okazją do przypomnienia pracownikom ich obowiązków. Pozwana oświadczyła pracownikom, że nie będzie wyciągała żadnych konsekwencji wobec osób, które prowadziły działalność konkurencyjną wobec spółki i zażądała podpisania od pracowników umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Wszyscy pracownicy podpisali przedmiotową umowę za wyjątkiem powódki, która w dniu 04.11.2015 r. zwróciła dokument odmawiając jego podpisania. W dniu 06.11.2015 r. pozwany zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, powódka jednak odmówiła. Pozwany wręczył więc powódce pismo, rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu jako przyczynę wskazał utratę zaufania na odmowę zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy wyrażającej brak lojalności do pracodawcy. Powódka nie otrzymała żadnego dokumentu ani nie został jej przedstawiony żaden dowód potwierdzający jej nielojalność wobec pracodawcy. Pozwany natomiast uważał, że prowadzenie działalności konkurencyjnej przez powódkę „kryje się” za słowem nielojalność. Strony zgodnie przyznały, że powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3500,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań stron i dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Zeznania stron były zgodne co do istoty i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd dał więc wiarę tym zeznaniom w całości. Również dokumenty, które zostały złożone do akt nie były przez strony kwestionowane i Sąd nie miał ku temu podstaw.

Spór dotyczył tylko oceny prawnej zgodnego stanu faktycznego, a w szczególności sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, czy odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych oraz czy rozwiązanie umowy o pracę było dostatecznie uzasadnione.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Na gruncie niniejszej sprawy odwołać się należy do art. 30 § 3 i 4 kp, zgodnie z którymi oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wskazuje się w orzecznictwie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok SN z dnia 19.04.2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Z kolei w wyroku SN z dnia 08.01.2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827) wskazano, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Podanie pracownikowi konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania do sądu. Ponadto pracodawca jest obowiązany

podać przyczynę rozwiązania także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia pisma. Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy wyroku z dnia 21.11.2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287 sprzeczne z art. 30 § 4 kp jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Naruszenie art. 30 § 4 kp może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok SN z dnia 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należy, że pozwana naruszyła przepis art. 30 § 4 kp. Wskazała bowiem w rozwiązaniu umowy o pracę jedynie na utratę zaufania wobec powódki. Z zeznań stron nie wynika, aby podczas wręczenia pisma w dniu 06.11.2015 r. pozwana skonkretyzowała tę przyczynę także ustnie. Wskazać trzeba, że jak już wspomniano na wstępie, wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy. Okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być tożsame, natomiast pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania umowy. Pozwana dopiero w postępowaniu przed sądem wskazywała okoliczności, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną. Powódka z kolei twierdziła, że przyczyna prowadzenia działalności konkurencyjnej nie była podnoszona w momencie wręczenia decyzji, natomiast z zarzutem nielojalności się nie zgadzała. W świetle zeznań pozwanej, która oświadczyła pracownikom, że nie będzie wyciągała konsekwencji w związku z działalnością konkurencyjną, która miała miejsce w przeszłości i zażądała podpisania umowy o zakazie konkurencji, mogły powstać wątpliwości u powódki co do faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Dlatego też przedmiotem badania Sądu nie były te okoliczności podnoszone później i przede wszystkim ich zasadność, tj. czy powódka faktycznie dopuściła się zachowań konkurencyjnych wobec pozwanego.

Rozważania Sądu dotyczyły także analizy wskazanej przyczyny, a więc odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji w aspekcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Również w tym punkcie Sąd nie podzielił argumentów pozwanego.

W utrwalonej judykaturze (SN – II PK 158/14) dominuje stanowisko, że naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia - co do zasady - wypowiedzenie stosunku pracy, a tylko wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania niezwłocznego, co wymaga wskazania pracownikowi konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na konkurencyjną działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być ogólnikowe zarzuty wykonywania działalności konkurencyjnej przez pracownika, choćby uzasadniały zarzut utraty zaufania, bez ustalenia, że doszło do naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Oznacza to, że nie każde i nie zawsze podjęcie lub wykonywanie działalności konkurencyjnej w nieistotnym stopniu lub rozmiarze niezagrażającym interesom pracodawcy może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zwłaszcza gdy pracodawca nie zadbał o swoje interesy i nie zawarł z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji w okresie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu (art. 101¹ § 1 lub art. 101² § 1 k.p.). Nawet w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji "odwetowe" rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wskazania i wykazania zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, że dopuścił się kwalifikowanej bezprawności potencjalnej działalności konkurencyjnej naruszającej lub zagrażającej istotnym interesom pracodawcy.

W związku z powyższym Sąd uznał, że pozwana naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzeniem. Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp w razie ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu powoda do pracy albo o odszkodowaniu.

W związku z powyższym na podstawie art. 56 § 1 kp zasądzono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7500 zł tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku.

W punkcie 2 wyroku orzeczono o kosztach na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. W punkcie 3 wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 375 złote tytułem nieuiszczonego wpisu (art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). W punkcie 4 Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności - art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

SSR Ewa Morawska